



[TRADUCTION]

Citation : *MA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 702

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : M. A.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (550408) rendue le 28 novembre 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 9 mai 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 23 mai 2023

Numéro de dossier : GE-22-4241

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

[3] J'admets que la Commission a fait une erreur d'écriture dans l'avis de décision et que les prestations auraient dû être refusées à compter du 12 mars 2022².

Aperçu

[4] L'appelant a perdu son emploi. Son employeur a déclaré qu'il a été congédié parce qu'il a utilisé une machine pour laquelle il n'avait pas ses cartes de compétence.

[5] Même si l'appelant ne conteste pas ces faits, il affirme que ce n'est pas la vraie raison de son congédiement. Il dit que l'employeur l'a plutôt congédié parce qu'il accusait ses collègues de harcèlement. L'appelant croit que son employeur voulait se débarrasser de lui et qu'il s'est servi de cet incident comme excuse.

[6] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer le congédiement. Elle a décidé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle a donc conclu qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il y a exclusion du bénéfice des prestations quand on perd son emploi en raison d'une inconduite.

² Voir la page GD4-2 du dossier d'appel.

Question que je dois examiner en premier

La Commission a fait une erreur d'écriture

[7] La Commission affirme avoir fait une erreur d'écriture dans l'avis de décision. Elle explique que les prestations auraient dû être refusées à compter du 12 mars 2022³. J'admets que c'était une erreur d'écriture.

Question en litige

[8] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[9] Pour savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle il a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[10] Je considère que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il s'est servi d'une machine qu'il était autorisé [*sic*] à utiliser.

[11] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi. Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. Ce dernier a dit à la Commission que l'appelant avait conduit un véhicule sans avoir reçu la formation requise et qu'il y avait eu des dommages⁴. L'employeur a aussi dit à la Commission que l'appelant savait qu'il n'était pas autorisé à faire fonctionner l'équipement interdit et que l'appelant avait déjà enfreint les règles entourant l'utilisation des machines⁵. À la suite de cet incident, son employeur l'a suspendu, puis il l'a congédié.

³ Voir la page GD4-2.

⁴ Voir la page GD3-26.

⁵ Voir la page GD3-28.

[12] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme que la vraie raison pour laquelle il a perdu son emploi est qu'il se plaignait de ses collègues. Il affirme avoir l'impression que la direction le traitait différemment parce qu'il s'est plaint du harcèlement que lui faisaient subir ses collègues. L'appelant dit que les collègues en question avaient des liens d'amitié avec la direction et qu'il a été ciblé. Il explique que d'autres membres du personnel ont fait des choses bien pires sans toutefois perdre leur emploi.

Contexte

[13] L'appelant a déclaré qu'il travaillait pour son employeur depuis juillet 2008. Au fil des ans, il a occupé différents postes dans divers services. En 2021, avant de partir en vacances, il faisait l'un des emplois [traduction] « préférés » à l'entrepôt : le chargement. À son retour de vacances, il a dû faire [traduction] « l'assemblage » des commandes, ce qui, selon lui, était un recul sur le plan professionnel. Il dit que son superviseur a expliqué que la direction voulait que tout le monde puisse occuper tous les postes.

[14] L'appelant croit que ce n'était pas vrai. Il affirme qu'un certain nombre de ses collègues le prenaient pour cible et le harcelaient. Il croit que ces collègues étaient de connivence avec les superviseurs parce qu'ils semblaient être amis.

[15] L'appelant a écrit au service des ressources humaines. Il a déposé une copie de ses lettres devant le Tribunal⁶. Il n'a cependant pas remis ni envoyé la dernière lettre aux ressources humaines. Il estime qu'elles n'ont jamais examiné ses plaintes et il a l'impression que rien n'a été fait.

[16] Le 8 mars 2022, il y a eu un incident au travail de l'appelant. Il explique que son collègue, qui le harcelait depuis un bout, a placé une [traduction] « machine de cueillette » devant la table que l'appelant utilisait pour assembler une commande. Comme la machine était à cet endroit, l'appelant ne pouvait plus continuer à faire ce qu'il faisait.

⁶ Voir les pages GD6-9, GD6-24 et GD6-28, où figure la lettre du 8 mars 2022 qui n'a été envoyée à personne.

[17] L'appelant a déclaré qu'il craignait qu'elle ait été placée là de façon intentionnelle, que c'était le harcèlement qui continuait. De plus, il avait peur d'être réprimandé s'il tardait à assembler la commande parce qu'il ne respecterait pas les normes de service.

[18] L'appelant a donc décidé de déplacer la machine. Pendant qu'il la déplaçait, il a frappé la table. Il reconnaît que la machine a subi des dommages minimes. L'employeur parlait de 150,00 \$ et l'appelant ne conteste pas ce montant.

[19] L'appelant n'a pas signalé l'incident. Il croit que c'est le collègue qui a mis la machine dans son chemin qui a signalé l'incident à la direction.

[20] À l'audience, l'appelant a confirmé qu'il savait qu'il n'était pas autorisé à utiliser la machine de cueillette. L'appelant a reconnu qu'il n'avait pas réussi la formation donnée par son employeur pour utiliser cette machine.

[21] L'appelant a ajouté que, selon lui, les règles n'étaient pas toujours suivies à l'endroit où il travaillait. Par exemple, il a dit que la règle voulait que personne ne soit tout seul dans l'entrepôt. Il explique que cette règle pouvait être suspendue par un superviseur ou un chef d'équipe. L'appelant se souvient d'une fois où on lui a expressément donné la permission d'être seul dans l'entrepôt. Pourtant, il convient qu'il n'a jamais reçu la permission de faire fonctionner cette machine.

[22] L'appelant a aussi affirmé qu'il savait que des superviseurs ou chefs d'équipe avaient déjà demandé à d'autres personnes de déplacer les machines. L'appelant a confirmé qu'on ne lui avait jamais demandé ni donné la permission de déplacer la machine en question.

[23] L'appelant raconte que, le jour même où la direction a appris qu'il avait déplacé la machine, il a été envoyé dans un autre service. Il explique que, plus tard, le gestionnaire de la santé et de la sécurité lui a dit qu'il serait suspendu pour trois jours.

[24] Après sa suspension, le vendredi 11 mars 2022, il y a eu un comité d'examen. L'appelant a expliqué que le comité avait examiné la situation. Il a déclaré qu'il y avait

un gestionnaire, un superviseur, un chef d'équipe, un collègue et deux personnes des ressources humaines. Il raconte que le comité lui a posé des questions, puis lui a demandé d'aller dans une salle d'attente.

[25] Par la suite, la personne responsable des ressources humaines est sortie et l'a informé qu'il était congédié.

[26] L'appelant explique qu'il pensait que son employeur regarderait une autre formation qu'il avait reçue en dehors du travail. Mais ce n'est pas ce qui s'est passé. L'appelant a fourni des copies de ses attestations au Tribunal⁷.

[27] Durant son témoignage, l'appelant a affirmé qu'il avait déjà enfreint les règles relatives à l'usage des machines. Il a convenu qu'il n'avait pas la permission ni les certificats de compétence pour se servir de la machine à cueillette.

[28] L'appelant est d'accord pour dire qu'il n'aurait pas dû toucher à cette machine. Cependant, il précise qu'il ne l'utilisait pas pour effectuer ses tâches habituelles. Il dit qu'il la déplaçait pour l'enlever du chemin et ainsi pouvoir continuer à faire son vrai travail.

[29] L'appelant a déclaré qu'il savait que les conséquences de l'utilisation non autorisée d'une machine peuvent être un avertissement verbal, une suspension ou un congédiement⁸.

[30] L'appelant estime cependant que sa situation est différente parce qu'il ne l'utilisait pas pour son travail quotidien. L'appelant croit que les politiques ou les règles au travail ne sont pas absolues.

[31] L'appelant affirme que d'autres membres du personnel ont fait [traduction] « pire » avec les machines et ont causé plus de dommages. Il dit que c'est injuste parce qu'il a l'impression d'être traité différemment. Il affirme que ces autres personnes ont pu retourner travailler, mais que lui a été congédié. Il croit que son employeur essayait de

⁷ Voir les pages GD6-31 à GD6-36 du dossier d'appel.

⁸ C'est aussi ce que l'appelant a dit à la Commission (voir la page GD3-27).

se débarrasser de lui et que cet incident n'était qu'une excuse. Il a l'impression que l'employeur, par l'entremise de la direction, faisait preuve de favoritisme.

[32] L'appelant a donné l'exemple d'un collègue qui a fait tomber une étagère pendant qu'il se servait d'une machine de cueillette. Il a donc fait tomber de la marchandise. L'appelant affirme que son collègue n'a pas signalé l'incident, mais que la direction s'en est rendu compte en regardant la vidéo. L'appelant dit que son collègue a seulement été suspendu. Il affirme que c'est un exemple de la façon dont il est traité différemment.

[33] L'appelant a déposé une plainte en justice contre son employeur pour congédiement injustifié. Il a présenté le compte rendu de l'entente de règlement⁹. Le document est seulement signé par l'appelant et un témoin, mais il affirme qu'une copie a été signée par son employeur.

[34] Selon le compte rendu, l'employeur n'avoue pas que le congédiement était injustifié. L'employeur a maintenu que l'appelant a été congédié pour un motif valable¹⁰.

[35] L'existence même de l'entente de règlement, qui survient à la suite de la plainte de congédiement injustifié de l'appelant, ne permet pas de trancher la question de savoir s'il y a eu inconduite. Je dois examiner les faits de l'affaire pour rendre une décision¹¹.

[36] Je m'intéresse d'abord et avant tout à l'appelant et à ce qu'il a fait ou n'a pas fait. Mon examen porte seulement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison du congédiement est-elle une inconduite au sens de la loi?

[37] La raison pour laquelle l'appelant a été congédié est une inconduite au sens de la loi.

⁹ Voir les pages GD6-68 à GD6-70.

¹⁰ Voir la page GD6-69.

¹¹ Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Morris*, A-291-98 (la permission de faire appel à la Cour suprême du Canada a été refusée).

[38] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, elle doit avoir été consciente, voulue ou intentionnelle¹².

L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée¹³. Il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi¹⁴.

[39] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et que la possibilité de se faire renvoyer pour cette raison était bien réelle¹⁵.

[40] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹⁶.

[41] Je peux seulement trancher les questions prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si d'autres lois donnent d'autres options à l'appelant. Et ce n'est pas à moi de décider si son employeur l'a suspendu de façon injuste ou s'il aurait dû prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour lui¹⁷. Je peux me pencher sur une seule question : ce que l'appelant a fait ou omis de faire est-il une inconduite au sens de la *Loi*?

[42] Dans une affaire appelée *McNamara*, que la Cour d'appel fédérale a tranchée, l'appelant a fait valoir qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié de façon injustifiée¹⁸. Il a perdu son emploi en raison de la politique de son employeur sur le dépistage des drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les

¹² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

circonstances. Il a dit qu'aucun motif raisonnable ne laissait croire qu'il était incapable de travailler en toute sécurité même s'il consommait des drogues. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage auraient dû être encore valides.

[43] En guise de réponse, la Cour d'appel fédérale a souligné que, dans les affaires où il est question de l'inconduite du personnel, elle a toujours affirmé que la question à trancher est celle de savoir si ce que la personne a fait ou n'a pas fait constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Il ne s'agit pas de décider si son congédiement est justifié ou non¹⁹.

[44] La Cour a ajouté que, pour l'interprétation et l'application de la *Loi*, il faut d'abord et avant tout regarder le comportement de la personne employée, et non celui de l'employeuse ou de l'employeur. Elle a souligné que d'autres possibilités s'offrent aux personnes qui ont été congédiées de façon injustifiée. Ces possibles solutions pénalisent le comportement de l'employeuse ou de l'employeur au lieu de faire payer les contribuables, qui financent les prestations d'assurance-emploi, pour les gestes reprochés²⁰.

[45] Dans une affaire plus récente, appelée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage²¹. Il a soutenu qu'il a été congédié de façon injustifiée, car les résultats des tests ont démontré qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies. Il a dit que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation pour suivre ses propres politiques et les lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur la décision *McNamara* pour confirmer que le comportement de l'employeur n'était pas un élément déterminant lorsqu'il s'agit de trancher la question de l'inconduite aux termes de la *Loi*²².

[46] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison d'une dépendance à l'alcool²³. Il a fait valoir que son employeur devait lui offrir des

¹⁹ Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁰ Voir le paragraphe 23 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

²² Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

²³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

mesures d'adaptation parce que la dépendance à l'alcool est considérée comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a maintenu qu'il faut d'abord et avant tout regarder ce que l'employé a fait ou n'a pas fait. Le fait que l'employeur n'ait pris aucune mesure d'adaptation pour lui n'est pas pertinent²⁴.

[47] Ces affaires montrent clairement que mon rôle n'est pas d'examiner le comportement ou les politiques de l'employeur pour décider s'il avait raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt me pencher sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait, puis voir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les versions de la Commission et de l'appelant

[48] Selon la Commission, il y a eu inconduite parce que l'appelant a admis qu'il n'aurait pas dû utiliser la machine. Il a admis qu'il n'avait pas la formation ni la permission nécessaires pour faire fonctionner cette machine.

[49] La Commission affirme que l'employeur a congédié l'appelant pour les raisons suivantes²⁵ :

- En faisant fonctionner la machine, l'appelant a violé les règles de sécurité.
- Il a utilisé la machine de son plein gré.
- Il savait qu'il n'était pas autorisé à utiliser la machine.
- Il avait déjà enfreint à plusieurs reprises les règles relatives à l'usage des machines.

[50] La Commission ajoute que l'appelant n'a pas signalé l'incident à la direction²⁶.

[51] Selon l'appelant, il n'y a pas eu d'inconduite parce que ses gestes n'étaient pas intentionnels. Il ajoute qu'il ne pouvait pas s'attendre à un congédiement.

²⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁵ Voir la page GD3-28.

²⁶ Voir la page GD3-27.

Ce qui constitue une inconduite

[52] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. Voici pourquoi.

[53] Je juge qu'elle a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant était d'accord avec les principaux faits.

[54] Personne ne conteste le fait que l'appelant n'avait pas reçu la formation approuvée par l'employeur pour faire fonctionner la machine.

[55] Personne ne conteste le fait que l'employeur avait une politique sur l'utilisation de machines sans autorisation²⁷.

[56] L'appelant a confirmé qu'il avait utilisé la machine pour la déplacer. Même s'il dit qu'il n'avait pas l'intention de le faire, il a posé le geste que l'employeur a dit qu'il avait fait, soit faire fonctionner la machine sans l'autorisation appropriée. Je juge donc que le geste était intentionnel, car l'appelant savait ce qu'il faisait. En d'autres termes, le choix de déplacer la machine était **conscient, voulu et intentionnel**.

[57] L'appelant fait valoir qu'il n'a pas fait fonctionner la machine pour s'en servir, mais seulement pour la déplacer afin de pouvoir faire son travail. Je juge que c'est quand même une utilisation de la machine. Je comprends qu'il déplaçait la machine pour pouvoir reprendre ses tâches. Pourtant, comme il l'a reconnu, il n'avait pas réussi la formation offerte par son employeur pour faire fonctionner cette machine et il n'était pas censé l'utiliser.

[58] Je comprends également que l'appelant n'avait pas l'intention de causer un accident ou un incident. Je comprends que l'accident n'était pas intentionnel. Cela ne change rien au fait que l'appelant savait ce qu'il faisait en tout temps. Il savait qu'il n'avait pas la permission de le faire, mais il a tout de même utilisé la machine.

²⁷ Voir la page GD3-27.

[59] L'employeur a dit à la Commission que son personnel reçoit une formation sur les principes et les règles de sécurité tous les deux ans. L'appelant savait qu'il ne respectait pas la politique de son employeur.

[60] Le fait de ne pas suivre la politique de l'employeur veut dire qu'il a manqué à ses **obligations envers son employeur.**

[61] Je juge que l'appelant savait aussi, ou aurait dû savoir, qu'il risquait de perdre son emploi.

[62] À l'audience, l'appelant était d'accord pour dire qu'il connaissait les conséquences de l'utilisation d'une machine sans autorisation²⁸. C'est aussi ce qu'il a dit à la Commission. Les conséquences possibles sont un avertissement verbal, une suspension ou un congédiement. L'appelant a admis qu'il avait déjà enfreint les règles relatives aux machines à de nombreuses reprises. Par conséquent, il **savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié.**

[63] L'appelant affirme qu'il a déplacé la machine un tout petit peu, juste assez pour pouvoir faire son travail. Il dit que son collègue a fait exprès de la placer là pour le harceler.

[64] Ce n'est pas à moi, ni au Tribunal, de décider si l'appelant a été harcelé dans la présente affaire. L'appelant affirme qu'il a été congédié parce qu'il se plaignait de harcèlement. Je juge que les faits n'appuient pas l'allégation de l'appelant. Cela ne veut pas dire qu'il était la cible de harcèlement ni qu'il ne l'était pas. Cela veut juste dire que je conclus que ce n'était pas la raison de son congédiement.

[65] Je conclus que la raison du congédiement était que l'appelant a utilisé une machine sans autorisation. Je juge qu'il n'avait aucune excuse pour justifier l'usage de la machine alors qu'il savait que c'était interdit. Même si la machine lui bloquait le chemin, il aurait pu régler le problème d'une autre façon.

²⁸ Voir la page GD3-27.

[66] L'appelant a confirmé qu'il avait déjà enfreint les règles relatives à l'utilisation des machines à de nombreuses reprises. À l'audience, il a donné plus de détails sur certaines infractions.

[67] Mon rôle n'est pas de décider si le congédiement était la mesure appropriée. La seule chose que je peux examiner est si la conduite de l'appelant constituait une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la jurisprudence pertinente²⁹.

[68] Enfin, je conclus qu'il y a un lien entre la conduite de l'appelant, l'utilisation de la machine et la raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que c'était la raison pour laquelle l'appelant avait été congédié³⁰. Celui-ci n'a pas contesté que c'était la raison de son congédiement. L'appelant conteste le congédiement en tant que tel.

[69] Je conclus que l'appelant a été congédié parce qu'il a fait fonctionner une machine sans permission. Je conclus que **cette conduite est la raison pour laquelle l'appelant a perdu son emploi.**

Somme toute, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[70] Compte tenu des conclusions que je viens de tirer, je juge que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[71] La Commission a fait une erreur d'écriture dans l'avis de décision. Les prestations auraient dû être refusées à compter du 12 mars 2022³¹.

[72] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. En conséquence, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

³⁰ Voir la page GD3-28.

³¹ Voir la page GD4-2.

[73] L'appel est donc rejeté.

Elizabeth Usprich

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi